

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 2 ottobre 2023 n. 27768

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. RAIMONDI Guido - Presidente

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 22209-2020 proposto da:

██████████ S.P.A. BARI, in persona del Presidente pro tempore, elettivamente domiciliata in
██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████ rappresentata e difesa dall'avvocato
██████████

- ricorrente principale -

contro

██████████ domiciliato in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE
SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato ██████████

- controricorrente - ricorrente incidentale -

e contro

██████████ S.P.A. BARI;

- controricorrente incidentale -

avverso la sentenza n. 849/2020 della CORTE D'APPELLO di BARI, depositata il 25/06/2020 R.G.N.
224/2020;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/09/2023 dal Consigliere Dott.
FABRIZIO AMENDOLA;

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Bari, con la sentenza impugnata, in accoglimento del reclamo proposto nell'ambito di un procedimento ex lege n. 92 del 2012 da ██████████ nei confronti della STP - ██████████ Spa di Bari, riformando la pronuncia di primo grado, ha dichiarato nullo il licenziamento disciplinare intimato dalla società in data 12 settembre 2011 nonché inefficace la risoluzione del rapporto disposta dalla medesima società, con successiva nota del 14 febbraio 2012, per superamento del periodo di comporto per sommatoria.

2. La Corte - in sintesi e per quanto qui ancora rileva - ha premesso, avuto riguardo al primo licenziamento, che la questione della soppressione dei consigli di disciplina nelle aziende di trasporto non fosse dirimente per la procedura disciplinare in contesa.

Infatti, nella specie, ha considerato che, alla prima fase della contestazione dell'addebito, non fosse seguita né la seconda fase prevista dal Regio Decreto n. 148 del 1931 (ossia la relazione scritta dei funzionari con esposizione delle proprie conclusioni circa le mancanze accertate e i relativi responsabili), né la terza (concernente l'opinamento del direttore dell'azienda circa la punizione da infliggere). Con la conseguenza che il lavoratore incolpato non aveva potuto presentare eventuali nuove giustificazioni, né chiedere il riesame della questione, con diritto di prendere visione degli atti e di essere ulteriormente ascoltato.

Ne ha tratto la conclusione che "la violazione del procedimento disciplinare" rendesse "nulla la sanzione impugnata".

3. Dal punto di vista processuale la Corte ha poi argomentato: "e' vero che con l'atto di opposizione al decreto (rectius: alla ordinanza del Tribunale) il ██████████ aveva lamentato in via diretta la incompetenza del direttore di esercizio all'adozione del provvedimento espulsivo, ma e' anche vero che la parte aveva denunciato l'illegittimita' della sanzione impugnata "sia per la carenza di potere che per violazione di norme procedurali sull'esercizio del potere di recesso" (vd. pag. 8), ancorche' sul presupposto che il direttore avesse il solo potere dell'opinamento e non anche quello della destituzione. Ma - continua la Corte - il vaglio sulla ritualita' delle norme procedurali ai sensi degli articoli 53 e 54 Regio Decreto cit. - era stato, comunque, sollecitato". Ha, quindi, espresso il convincimento che "non costituisce allegazione di nuovo motivo di nullita' in appello la reiterata eccezione di difetto di potere del direttore di esercizio di emettere la sanzione, sebbene ancorata (non solo) a un difetto assoluto ma (anche) a un difetto temporaneo (ossia prima dell'espletamento di tutte le fasi del procedimento previsto dalle norme sopra menzionate)".

4. La Corte ha, infine, affermato che "il licenziamento del 14 febbraio 2012 e' inefficace L. n. 604 del 1966, ex articolo 2 sull'assunto che, "con nota del 22 febbraio 2012", il lavoratore aveva impugnato la risoluzione per superamento del periodo di comporto "attesa l'estrema genericita', indeterminatezza e indeterminabilita' del contenuto e delle motivazioni" e aveva formulato "espressa richiesta di comunicazione delle motivazioni nei termini di legge". Ha, quindi, applicato il principio giurisprudenziale secondo cui "qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore ha la facolta' di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del

licenziamento, con la conseguenza che nel caso di non ottemperanza con le modalita' di legge a tale richiesta, il licenziamento deve considerarsi illegittimo".

5. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la societa' con sei motivi; ha resistito con controricorso l'intimato, che ha anche riproposto le questioni ritenute assorbite dalla Corte territoriale; la difesa della STP ha altresì depositato atto denominato "controricorso per resistere al ricorso incidentale".

La societa' ha anche depositato memoria ex articolo 378 c.p.c..

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Preliminarmente deve essere dichiarata l'inammissibilita' del controricorso depositato dalla societa', atteso che la parte intimata, lungi dal presentare un ricorso incidentale, si e' limitata a riproporre nel proprio controricorso le questioni considerate assorbite nella sentenza d'appello, senza formulare motivi di impugnazione, come e' reso palese anche nelle conclusioni articolate in cui ci si limita a richiedere il rigetto del ricorso per cassazione avverso.

2. I motivi del ricorso della societa' possono essere come di seguito sintetizzati.

2.1. Con il primo si denuncia la violazione degli articoli 99, 112 e 414 c.p.c. in combinato disposto con la L. n. 92 del 2012, articolo 1, commi 48 e 51, in relazione all'articolo 360 c.p.c., n. 4, per aver la Corte di Appello violato il principio della correlazione tra il chiesto e il pronunciato, nonché quello dispositivo della domanda, per aver dato ingresso, nel thema decidendum, a profili di nullita' del licenziamento nuovi e diversi rispetto a quelli eccepiti in sede di ricorso introduttivo del lavoratore; in particolare, si eccepisce che il (OMISSIS) avrebbe sollevato i vizi "afferenti non il difetto di potere del direttore di esercizio" bensì la "violazione delle norme sul procedimento" solamente "in sede di discussione finale della fase di opposizione", poi inammissibilmente riproponendo la questione col primo motivo di reclamo.

2.2. Con il secondo mezzo si denuncia la violazione dell'articolo 112 c.p.c., sotto il diverso profilo del quomodo della motivazione ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5, per aver la Corte pugliese motivato l'accoglimento del primo motivo di reclamo, avente ad oggetto l'impugnativa del primo licenziamento, non sulla base della richiesta erroneita' della sentenza di primo grado - relativa alla rilevabilita' d'ufficio delle c.d. nullita' di protezione - bensì sulla ritenuta tempestivita' dell'exceptio nullitatis sollevata con il ricorso introduttivo della fase di opposizione.

2.3. Nel terzo motivo si deduce la nullita' della sentenza per error in procedendo consistente in vizio di omessa o apparente motivazione della sentenza con riferimento al primo licenziamento intimato

con nota del 12.09.2011, per aver la Corte di Appello di Bari omesso di motivare sulle ragioni sottese alla decisione di nullita' del predetto primo licenziamento.

2.4. Con il quarto motivo di ricorso si denuncia la violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, articolo 2 e articolo 2110 c.c., in relazione all'articolo 360 c.p.c., n. 3, per avere la Corte di Appello implicitamente fondato l'inefficacia del secondo licenziamento del 14.02.2012 sulla eccezione, sollevata dall'intimato, della asserita "indeterminabilita' del contenuto e delle motivazioni" dello stesso recesso.

2.5. Il quinto motivo denuncia: "Omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che e' stato oggetto di discussione fra le parti (articolo 360 c.p.c., n. 5)"; si lamenta che la Corte territoriale avrebbe omesso di pronunciarsi in ordine al fatto controverso della sussistenza, congruita' e determinatezza delle motivazioni poste a fondamento del secondo licenziamento intimato con nota del 14.02.2012.

2.6. Il sesto motivo denuncia la nullita' della sentenza per violazione dell'articolo 132 c.p.c., comma 2, n. 4, in relazione all'omessa motivazione sulla decisione di inefficacia del secondo licenziamento, per superamento del periodo di comporto, senza motivarne le ragioni di diritto, ex articolo 360, n. 4.

3. I primi tre motivi di ricorso, che possono essere esaminati congiuntamente per reciproca connessione in quanto censurano il capo di sentenza che ha ritenuto la nullita' del licenziamento disciplinare, non possono trovare accoglimento.

Innanzitutto, occorre evidenziare taluni profili di inammissibilita'.

Infatti, il secondo motivo impropriamente denuncia la violazione dell'articolo 112 c.p.c. come vizio "della motivazione ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5", piuttosto che nelle forme dovute secondo il n. 4 dell'articolo 360 c.p.c., quale error in procedendo (tra molte: Cass. n. 329 del 2016; conforme a: Cass. n. 27387 del 2005; Cass. n. 1701 del 2006; Cass. n. 3190 del 2006; Cass. n. 12952 del 2006; Cass. n. 24856 del 2006; Cass. n. 25825 del 2009; Cass. n. 26598 del 2009; Cass. n. 7268 del 2012).

Il terzo motivo lamenta, poi, una "apparenza" della motivazione impugnata, quando e' stato precisato che di "motivazione apparente" o di "motivazione perplessa e incomprensibile" puo' parlarsi solo laddove essa non renda "percepibili le ragioni della decisione, perche' consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter logico seguito per la formazione del convincimento, di talche' essa non consenta alcun effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicita' del ragionamento del giudice" (Cass. SS.UU. n. 22232 del 2016). Il che non ricorre nella specie in quanto e' certamente comprensibile il percorso motivazionale seguito dalla Corte territoriale per ritenere che la ragione di nullita' del licenziamento impugnato fosse stata ritualmente introdotta nel giudizio di opposizione e non e' tale da determinare il vizio radicale della nullita' della sentenza una eventuale insufficienza della motivazione.

In realta' le doglianze di parte ricorrente non si misurano adeguatamente con la ratio decidendi della pronuncia impugnata.

Dal punto di vista processuale, la stessa si fonda, al cospetto di un motivo di reclamo del lavoratore che esplicitamente poneva la questione delle nullità per violazione del procedimento disciplinare (sicché, da questo punto di vista, certamente la Corte di Appello non ha pronunciato ultra petita), sulla ritenuta proposizione della questione, da parte del lavoratore, già in sede di opposizione alla ordinanza resa nella fase sommaria, come ricordato nello storico della lite.

Si tratta di una interpretazione dell'atto di opposizione ad opera dei giudici d'appello che costituisce l'interpretazione di una domanda giudiziale e dei suoi confini che è riservata al giudice del merito (cfr., tra le altre, Cass. n. 31546 del 2019; Cass. n. 29609 del 2018; Cass. n. 18 del 2015, Cass. n. 21421 del 2014; Cass. n. 12944 del 2012; Cass. n. 21208 del 2005) e non è sufficiente che l'interpretazione offerta dai giudici ai quali compete non corrisponda alle attese della parte per determinare la cassazione della sentenza impugnata, ove sia sorretta - come nella specie - da adeguata motivazione (Cass. n. 14650 del 2012; Cass. 22893 del 2008; Cass. n. 14751 del 2007) ovvero, nel vigore del novellato n. 5 dell'articolo 360 c.p.c., da una motivazione che soddisfi, come nella specie, il "minimo costituzionale" (cfr. Cass. 31546 del 2019).

Peraltro, chi ricorre neanche si misura con quella giurisprudenza di questa Corte secondo cui - proprio avuto riguardo alla procedura disciplinare degli autoferrotranvieri - la violazione di essa determinerebbe una nullità di protezione rilevabile ex officio (Cass. n. 17286 del 2015; Cass. n. 13084 del 2017; Cass. n. 6555 del 2023; Cass. n. 6765 del 2023; Cass. n. 9530 del 2023; cfr. pure Cass. n. 10238 del 2023).

4. Parimenti non possono essere accolti gli altri tre motivi del ricorso per cassazione, esaminabili congiuntamente in quanto censurano la pronuncia impugnata relativamente alla dichiarata inefficacia della cessazione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comportamento.

Infatti, la Corte territoriale ha dichiaratamente aderito al principio, più volte ribadito da questa Corte (ancora da Cass. n. 5752 del 2019 e Cass. n. 8628 del 2022), secondo cui, in base alle regole dettate dalla L. n. 604 del 1966, articolo 2 (modificato dalla L. n. 108 del 1990, articolo 2) sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore - il quale, particolarmente nel caso di comportamento per sommatoria, ha l'esigenza di poter opporre propri specifici rilievi - ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento, con la conseguenza che nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, il licenziamento deve considerarsi illegittimo (cfr. Cass. n. 14873 del 2004, Cass. n. 23070 del 2007, Cass. n. 18196 del 2016). Il principio risulta tanto più corretto laddove si versi in ipotesi di comportamento per sommatoria, con conseguenti difficoltà di individuare sia il numero delle assenze che l'arco temporale di riferimento (ancora Cass. n. 5752 del 2019).

Questa Corte ha anche rilevato che nel licenziamento per superamento del periodo di comportamento, a fronte della richiesta del lavoratore di conoscere i periodi di malattia, il datore di lavoro deve provvedere ad indicare i motivi del recesso L. n. 604 del 1966, ex articolo 2, comma 2, (modificato dalla L. n. 108 del 1990, articolo 2), in quanto le regole ivi previste sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso si applicano anche al suddetto licenziamento, non essendo dettata nessuna norma speciale al riguardo dall'articolo 2110 c.c. (v. Cass. n. 716 del 1997; Cass. n. 16421 del 2010; Cass. n. 22392 del 2012; Cass. n. 471 del 2014; Cass. n. 2554 del 2015, Cass. n. 18196 del 2016).

La Corte territoriale ha ritenuto che, con la nota del 22 febbraio 2012 con cui il lavoratore aveva impugnato la generica risoluzione del rapporto, avesse anche espressamente richiesto la motivazione del recesso con la specificazione dei giorni di assenza, sicché ogni doglianza relativa alla interpretazione di tali atti involge apprezzamenti di merito, non suscettibili di sindacato innanzi a questa Corte.

5. In ragione di quanto precede, il ricorso per cassazione deve essere respinto, con spese che seguono la soccombenza, liquidate come da dispositivo.

Occorre, altresì, dare atto della sussistenza per la ricorrente dei presupposti processuali di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, come modificato dalla L. n. 228 del 2012, articolo 1, comma 17, per il versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ove dovuto (Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in Euro 4.500,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese generali al 15%.

Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, da' atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis se dovuto.